

BAB II

KAJIAN KONSEPTUAL

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pencarian dari beberapa referensi selama pelaksanaan penelitian, peneliti menemukan beberapa studi yang memfokuskan pada objek yang serupa dengan objek yang sedang diteliti. Beberapa riset yang dianggap berhubungan dengan penelitian ini adalah seperti yang diuraikan berikut ini :

1. Armindo Putra Zega (2014) yang melakukan penelitian tentang "**Kinerja Pendamping dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Nias Utara**".

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi performa pendamping dalam menjalankan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Nias Utara. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan melibatkan populasi sebanyak 50 individu. Karena populasi berjumlah di bawah 100, keseluruhan anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian. Penelitian ini berfokus pada para pendamping PKH yang beroperasi di wilayah Kabupaten Nias Utara.

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian populasi atau sensus. Metode pengumpulan informasi yang diterapkan dalam studi ini mencakup penggunaan kuesioner, observasi, serta penelitian dokumen. Aspek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan tugas persiapan dan tugas rutin. Aspek pelaksanaan tugas persiapan pendamping PKH berkaitan dengan pelaksanaan sosialisasi dan pelaksanaan pertemuan awal sedangkan aspek

pelaksanaan tugas rutin Melibatkan pembaruan informasi, mempermudah serta menangani laporan pengaduan, kunjungan ke rumah, berkoordinasi dengan instansi terkait, pertemuan kelompok, serta kunjungan bersama petugas kesehatan dan pendidikan, pemberian motivasi, upaya sinergi dengan pihak terkait serta pencatatan dan pelaporan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden melakukan pendampingan berada pada kategori sedang namun kurang dalam aspek tugas rutin berupa pemberian motivasi dan *home visit*. Permasalahan yang dialami pendamping PKH pada aspek tugas rutin masih harus dilakukan peningkatan kinerja dan beberapa masalah pendampingan yang dialami pendamping dalam melaksanakan pendampingan. Dalam hal ini perlu ditingkatkan melalui Bimbingan dan Pemantapan di Kabupaten Nias Utara yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pengurus pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) dalam pelaksanaan tugas persiapan dan tugas rutin di Kabupaten Nias Utara.

2. Mohamad Pajar Taupik. 2014. **“Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung”**.

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan deskriptif dalam kerangka metode kualitatif. Data primer diperoleh dari peserta Program Keluarga Harapan (PKH) yang aktif selama setidaknya satu tahun. Pendamping PKH yang mendampingi peserta berada di dua Desa, yaitu Desa Ciaro dan Desa Bojong. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi serta

pengamatan. Pengumpulan data melibatkan teknik wawancara mendalam dan observasi.

Temuan dari penelitian mengindikasikan bahwa pelaksanaan kinerja pendamping PKH masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki yakni dalam proses pemberian keterampilan serta motivasi kepada peserta PKH dalam mengubah pandangan, pola pikir, dan perilaku peserta PKH pada peningkatan status kesehatan dan pemberian peningkatan motivasi pendidikan. Kekurangan tersebut disebabkan oleh banyaknya peserta PKH yang didampingi dengan wilayah dampingan yang luas, selain itu faktor latar belakang pendidikan pendamping yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

3. Rahmatul Hasanah (2017). **“Persepsi Penerima Manfaat tentang Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kecamatan Wilayah Pengembangan di Kota Bandung”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur persepsi Keluarga Penerima Manfaat (KPM) terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di wilayah pengembangan Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 10% dari populasi yaitu 132 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan kuisioner dengan menggunakan skala *likert* sebagai alat ukur penelitian.

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Aspek kualitas kinerja berkaitan dengan hasil kerja, ketelitian dan kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas pendamping PKH. Aspek ketepatan waktu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaannya dengan target waktu yang telah ditentukan. Aspek inisiatif berkaitan dengan kemampuan untuk bertindak tidak tergantung pada orang lain dan merupakan pengembangan serangkaian kegiatan yang telah ditentukan. Aspek kemampuan berkaitan dengan kerja sama dengan orang lain dan penyelesaian tugas sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal sedangkan aspek komunikasi berkaitan dengan penyampaian dan penerimaan berita dari dan oleh pendamping PKH.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum hasil kerja pendamping PKH ada pada kategori baik namun dalam aspek komunikasi memiliki hasil yang buruk. Hal ini ditandai dengan ditemukannya permasalahan yang dialami pendamping PKH yakni kurangnya pertemuan dengan penerima manfaat dan kurangnya kegiatan yang lebih inovatif yang dilakukan oleh pendamping PKH.

Ketiga penelitian diatas memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat matriks penelitian terdahulu dibawah ini:

Matriks 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan	Persamaan dan Perbedaan
1	Armindo Putra Zega (2014) "Kinerja Pendamping dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Nias Utara"	Hasil penelitian menunjukkan kinerja pengurus pada aspek pelaksanaan tugas persiapan berada pada kategori sedang. Sedangkan pada aspek pelaksanaan tugas rutin berada pada kategori rendah.	Kaitan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada pendekatan, metode, objek dan variabel penelitian, namun dengan aspek, lokasi penelitian yang berbeda.	Persamaan 1. Variabel Penelitian 2. Metode Penelitian 3. Objek Penelitian Perbedaan 1. Aspek Penelitian 2. Lokasi Penelitian
2	Mohamad Pajar Taupik. 2014. "Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung"	Hasil penelitian menggambarkan bahwa pelaksanaan kinerja pendamping PKH masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki yakni dalam proses pemberian keterampilan serta motivasi kepada peserta PKH. Kekurangan tersebut disebabkan oleh	Kaitan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variabel, dan objek penelitian, namun dengan metode, dan lokasi penelitian yang berbeda.	Persamaan 1. Variabel Penelitian 2. Objek Penelitian Perbedaan 1. Metode penelitian 2. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan	Persamaan dan Perbedaan
		banyaknya peserta PKH yang didampingi dengan wilayah dampingan yang luas, selain itu faktor latar belakang pendidikan pendamping yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.		
3	Rahmatul Hasanah (2017) “Persepsi Penerima Manfaat tentang Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kecamatan Wilayah Pengembangan di Kota Bandung”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pendamping PKH ada pada kategori baik namun pada aspek komunikasi memiliki hasil yang buruk.	Kaitan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variabel, objek, dan metode penelitian namun dengan aspek, dan lokasi penelitian yang berbeda.	Persamaan 1. Variabel 2. Objek Penelitian 3. Metode Penelitian Perbedaan 1. Aspek 2. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Dalam hal ini, terdapat persamaan dengan salah satu peneliti pada sasaran penelitian yakni Keluarga Penerima Manfaat (KPM)

PKH dan metode yang digunakan yakni metode kuantitatif deskriptif. Kemudian perbedaan yang dimaksud dalam penelitian adalah lokasi penelitian, objek penelitian, aspek penelitian dan terdapat salah satu yang menggunakan metode kualitatif. Perspektif yang digunakan dalam penelitian ini adalah perspektif pekerjaan sosial yang dimana ditandai setelah peneliti menemukan isu/masalah lalu mengusulkan usulan program sebagai pemecah masalah.

Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui Bagaimana Kinerja Pendamping PKH dalam Melaksanakan Tugasnya melalui aspek yang dinilai dari penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Veitzal Rivai (2005).

2.2 Teori yang Relevan dengan Penelitian

i. Kajian Tentang Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu terhadap berbagai peluang, misalnya: standar, sasaran/sasaran/kriteria yang ditetapkan dan disepakati. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, ketersediaan pekerjaan yang dilakukan, penghargaan atau *reward*, dan hubungannya dengan organisasi yang dapat membuat mereka berkinerja baik dalam tugasnya. Oleh karena itu, kinerja berarti sesuatu yang sangat penting dalam mencapai tujuannya.

1. Pengertian Kinerja

Veithzai Rivai (2005) mengatakan kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya.

Anwar P. Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Pabundu Tika (2006) mengatakan kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Dari ketiga definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada hasil konkret dari perilaku pegawai dalam suatu organisasi tertentu. Hasil tersebut melibatkan dimensi kualitas dan kuantitas, sejalan dengan peran yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan mencapai target organisasi dalam periode waktu yang ditentukan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat berbagai elemen yang memengaruhi performa (kinerja), baik yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan atau bahkan dari individu karyawan serta lingkungan sekitarnya. Ketika kinerja karyawan berada dalam kondisi baik, pencapaian tujuan akan terjadi dengan lebih lancar. Namun, sebaliknya, apabila kinerja karyawan kurang memuaskan, pencapaian tujuan bisa menjadi sulit dicapai. Berikut ini merupakan beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja individu :

Davis dalam Mangkunegara (2017), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Penerapan keterampilan melibatkan unsur keterampilan potensial (kecerdasan intelektual) dan keterampilan yang sudah terwujud (pengetahuan dan keterampilan praktis). Dalam istilah yang lebih sederhana, karyawan mempunyai kecerdasan intelektual di atas standar dan persiapan kerja yang mencukupi, serta kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, akan memiliki peluang lebih tinggi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, sangat krusial agar karyawan ditempatkan pada peran yang sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi melibatkan persepsi karyawan terkait penanganan situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan pekerjaan).

Kamsir (216), Beberapa elemen yang memiliki dampak pada kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Keterampilan dan kompetensi
- 2) Ilmu atau wawasan
- 3) Desain pekerjaan
- 4) Karakteristik personal
- 5) Semangat bekerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan

- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan pekerjaan
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Keterikatan
- 13) Ketertiban dalam bekerja

Berdasarkan uraian diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya disebabkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi oleh banyak faktor seperti motivasi, kemampuan dan kompetensi dalam lingkungan kerja, dan lain-lain.

ii. **Kajian Tentang Penilaian Kinerja**

1. **Pengertian Penilaian Kinerja**

Performance Appraisal yang disebut sebagai penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian yang terstruktur terhadap pencapaian pekerjaan seorang karyawan serta pemahaman akan keterampilan yang dimilikinya, dengan tujuan merencanakan perkembangan karir bagi pegawai tersebut. Dalam kata lain, aktivitas ini melibatkan penilaian dan evaluasi terhadap keterampilan, kapabilitas, pencapaian, serta pertumbuhan karyawan.

Veithzal Rivai (2005) menyatakan bahwa Penilaian Kinerja merujuk pada kegiatan pengukuran dan evaluasi yang terkait dengan pelaksanaan tugas, perilaku, serta pencapaian hasil kerja, termasuk tingkat keterlibatan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam proses tersebut.

Menurut Robert L. Mathis (2002;81), Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses untuk menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugasnya secara efektif berdasarkan standar yang ditetapkan, dan kemudian mengkomunikasikannya kepada rekan kerja lainnya.

Siswanto Sastrohadiwiryono (2003;321), mengatakan bahwa Penilaian Kinerja adalah kegiatan yang dijalankan oleh tim manajemen atau pihak yang melakukan penilaian untuk mengevaluasi kinerja dengan membandingkannya dengan standar kinerja yang terkait dengan jabatan tersebut.

Berdasarkan ketiga definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah proses di mana kinerja seorang pegawai dievaluasi, diukur, dan dinilai dengan cara yang terstruktur, dengan harapan dapat memperkuat loyalitas dan semangat kerja pegawai agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja meliputi hal-hal berikut :

- 1) Digunakan sebagai pembandingan dalam menetapkan kompensasi, struktur gaji, kenaikan upah, promosi, serta elemen lain yang berkaitan.
- 2) Mengidentifikasi kekuatan dan keterbatasan dari setiap karyawan, memungkinkan manajemen untuk menempatkan individu yang sesuai pada tugas yang tepat.
- 3) Menilai potensi karir karyawan secara akurat untuk perencanaan masa depan.

- 4) Memberikan respons kepada para karyawan mengenai prestasi yang mereka capai.
- 5) Berperan sebagai dasar yang memengaruhi tindakan para pegawai.
- 6) Melakukan evaluasi serta menjalankan program pelatihan promosi atau program pelatihan lainnya.

3. Aspek-aspek Yang Dinilai Dalam Penilaian Kinerja

Veithzal Rivai (2004:324) menyatakan bahwa dalam proses menilai kinerja, faktor-faktor yang memiliki signifikansi termasuk keahlian profesional, kepemimpinan, inisiatif, kualitas kerja, kolaborasi, kemampuan pengambilan keputusan, kreativitas, keandalan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, kemampuan dalam pemecahan masalah, sikap, dan usaha. Berdasarkan standar penilaian ini, elemen-elemen tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori berbeda, yaitu :

- 1) Kemampuan teknis merujuk pada keterampilan dalam menerapkan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang sesuai untuk menjalankan tugas, termasuk di dalamnya pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual mengacu pada keahlian dalam memahami inti tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang merupakan elemen dari peran seorang pegawai.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal melibatkan kemampuan untuk berkolaborasi dengan individu lain, memotivasi rekannya sejawat, serta unsur-unsur lain yang terkait dengan interaksi sosial.

Sedangkan menurut Miner dalam Edison (2017), mengindikasikan bahwa ada aspek yang digunakan sebagai standar untuk mengukur prestasi atau menilai kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja : tingkat kehadiran, keterlambatan dan jam kerja yang tidak produktif.
- 4) Kerjasama dengan rekan lain.

iii. Kajian Tentang Program Keluarga Harapan (PKH)

1. Pengertian Program Keluarga Harapan

Salah satu program yang terkait dengan pencapaian *Millenium Development Goals*, terutama dalam kesejahteraan dan pembangunan masyarakat adalah *Conditional Cash Transfer (CCT)* atau bantuan tunai bersyarat. Dalam konsep bantuan bersyarat, pemerintah akan memberikan bantuan kepada orang miskin yang memenuhi kriteria tertentu seperti pendidikan dasar, bayi, anak balita dan wanita hamil. Program bantuan tunai bersyarat bertujuan untuk mengurangi kemiskinan antargenerasi. Harapannya untuk mendapatkan pendidikan dan perawatan kesehatan yang layak, penerima manfaat dapat keluar dari kemiskinan dan mendapatkan kehidupan yang sejahtera. Skema bantuan tunai bersyarat ini memberikan uang tunai langsung kepada rumah tangga miskin sebagai tanggapan terhadap pemenuhan kondisi spesifik individu / rumah tangga seperti kehadiran anaknya di sekolah, atau pemeriksaan medis, partisipasi dalam imunisasi dan lain sebagainya.

Di Indonesia, salah satu program bantuan tunai bersyarat adalah Program Keluarga Harapan (PKH). Program ini dilaksanakan sejak tahun 2007 untuk memberantas kemiskinan berbasis rumah tangga. Program keluarga harapan (PKH) ialah program perlindungan sosial yang memberikan bantuan tunai secara berkala kepada Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM) jika telah memenuhi persyaratan yang terkait dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yaitu pendidikan dan kesehatan. PKH berfungsi sebagai upaya untuk mengatasi masalah kemiskinan.

Pelaksanaan PKH dibantu oleh Sumber Daya Manusia Program Keluarga Harapan (SDM PKH) yang terdiri antara lain Korkot/Korkab PKH, Pendamping PKH, dan Ketua Kelompok PKH. SDM PKH yang paling dekat dengan masyarakat biasanya adalah Ketua Kelompok PKH. Ketua Kelompok PKH merupakan anggota PKH di suatu RT yang ditunjuk oleh pendamping PKH untuk menjadi pusat informasi bagi KPM PKH yang berada pada RT tersebut. Selain itu, ketika ada permasalahan atau kendala yang dialami oleh KPM PKH terkait penyaluran dana bantuan disampaikan kepada Ketua Kelompok PKH terlebih dahulu sebelum ke Pendamping.

2. Tujuan Program Keluarga Harapan

Sesuai dengan penjelasan yang tertera dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2018, maksud dari Program Keluarga Harapan (PKH) diuraikan sebagai berikut :

- 1) Mengoptimalkan kualitas kehidupan bagi KPM dengan cara memberikan akses yang lebih baik terhadap pendidikan, layanan kesehatan, dan dukungan sosial;
- 2) Untuk meringankan beban biaya dan meningkatkan pendapatan keluarga miskin dan membutuhkan;
- 3) Menciptakan perubahan perilaku dan kemandirian keluarga penerima manfaat dalam hal akses terhadap layanan kesehatan dan pendidikan serta pelayanan sosial;
- 4) Pengurangan kemiskinan dan kesenjangan;
- 5) Memperkenalkan manfaat produk dan layanan keuangan resmi kepada keluarga Penerima manfaat

3. Sasaran Kepesertaan Program Keluarga Harapan

Kriteria calon penerima manfaat program PKH yang memenuhi salah satu atau beberapa kriteria program dibedakan berdasarkan komponen, yaitu komponen kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan sosial. Setiap komponen memiliki kriteria dengan rincian berikut :

- a. Komponen kesehatan, antara lain adalah individu yang memiliki ibu hamil atau melahirkan (sampai dua kali), dan anak usia dini 0-6 tahun yang belum masuk sekolah.
- b. Komponen pendidikan, meliputi anak usia 6 tahun - 21 tahun yang belum menyelesaikan pendidikan dasar setingkat SD/MI atau sederajat, serta jenjang SMP/MTs atau sederajat, dan/atau SMA/MA atau sederajat.

- c. Komponen kesejahteraan sosial, mencakup para lansia yang terdaftar dalam satu kartu keluarga dan berada dalam satu keluarga, serta penyandang disabilitas berat.

4. Manfaat Program Keluarga Harapan

Manfaat yang dihasilkan dari Program Keluarga Harapan termasuk :

- 1) Mengubah perilaku keluarga yang berada dalam kondisi sangat miskin agar lebih memprioritaskan pendidikan dan kesehatan anak-anaknya.
- 2) Dalam jangka pendek, memiliki dampak pada penghasilan rumah tangga yang miskin, mengurangi pendapatan keluarga yang kurang mampu, serta mengurangi beban biaya yang harus ditanggung oleh keluarga sangat miskin.
- 3) Dalam jangka panjang, program ini berpotensi untuk mengatasi kemiskinan antargenerasi dengan meningkatkan kualitas kesehatan/gizi anak-anak, pendidikan, dan kapasitas pendapatan di masa depan. Ini akan memberikan rasa percaya diri kepada anak-anak mengenai masa depan mereka.
- 4) Mengurangi jumlah anak yang bekerja.
- 5) Mendukung percepatan pencapaian Tujuan Pembangunan Milenium (MDGs) melalui peningkatan akses pendidikan, peningkatan kesehatan ibu hamil, pengurangan angka kematian balita, dan peningkatan kesetaraan gender dalam Program Keluarga Harapan (PKH).

iv. Kajian Tentang Pendamping Program Keluarga Harapan

2. Pengertian Pendamping Program Keluarga Harapan

Dalam Buku Kerja Pendamping dan Operator PKH tahun 2015, yang dimaksud Pendamping PKH yaitu:

Seorang pendamping PKH adalah individu yang telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dan dipilih melalui proses seleksi, kemudian diangkat oleh lembaga yang berkompeten, seperti Kementerian Sosial Republik Indonesia. Tugas utama pendamping PKH adalah memberikan panduan, pendampingan, serta pengawasan kepada keluarga penerima manfaat dari Program Keluarga Harapan (PKH). Tujuannya adalah untuk membantu keluarga tersebut memahami dan melaksanakan program dengan efektif. Selain itu, pendamping PKH juga memiliki tanggung jawab dalam mengkoordinasikan kegiatan yang terkait dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam keluarga penerima manfaat.

Berdasarkan ketentuan yang dijelaskan dalam Pasal 49 dari Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2018, pelaksanaan bantuan dalam kerangka program PKH dilakukan oleh pendamping sosial. Bantuan yang disediakan meliputi berbagai macam aktivitas, termasuk fasilitasi, mediasi, dan advokasi bagi Keluarga Penerima Manfaat (KPM) PKH, dengan maksud untuk membantu mereka dalam mengakses layanan kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan sosial. Sasaran utama dari bantuan sosial ini adalah memastikan bahwa anggota KPM PKH memiliki kemampuan untuk menuntut hak-hak

mereka dan memenuhi kewajiban sesuai dengan aturan dan peraturan yang berlaku dalam program PKH.

Kebanyakan dari Peserta PKH memiliki keterbatasan dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Oleh karena itu, perlunya pendampingan menjadi sangat penting guna membantu mereka mendapatkan hak-hak sebagai peserta PKH. Peran pendamping PKH memiliki signifikansi yang penting dalam memberikan bantuan bagi tugas UPPKH Pusat/Daerah dengan cara mengidentifikasi serta melaporkan permasalahan yang muncul selama pelaksanaan PKH, dan juga mengawasi proses penanganan dan resolusinya dengan cepat.

3. Kewajiban Pendamping Program Keluarga Harapan

Tanggung jawab pendamping PKH mencakup hal-hal berikut :

- 1) Mematuhi semua aturan dan regulasi yang tertera dalam pedoman serta tata tertib program PKH.
- 2) Berkoordinasi dengan aparat kecamatan, pemerintah desa/keluhan, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendidikan dan UPT Kesehatan.
- 3) Melakukan koordinasi bersama koordinator di tingkat kabupaten atau kota serta menjalin kerja sama dengan pengurus lain dari PKH dalam cakupan wilayah tugasnya.
- 4) Mengarahkan dan menjalankan komunikasi dengan unsur luar PKH, termasuk elemen masyarakat, untuk memberi penguatan kepada serta

memperkuat keluarga yang menerima manfaat dari PKH di wilayah yang ditangani.

- 5) Melakukan pendampingan kepada Peserta PKH dan memastikan pelaksanaan komitmen kehadiran pada layanan fasilitas pendidikan dan layanan fasilitas kesehatan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- 6) Menyediakan pendampingan dan advokasi kepada peserta PKH untuk memastikan bahwa mereka memperoleh hak-hak sebagai peserta PKH dan hak-hak lainnya, termasuk dalam Program Indonesia Pintar (PIP), Program Indonesia Sehat (PIS), Program Tabungan Keluarga Sejahtera (PSKS), serta subsidi beras bagi kelompok masyarakat yang membutuhkan (RASKIN). Ini juga termasuk upaya pengurangan kemiskinan melalui inisiatif seperti Kelompok Usaha Bersama (KUBE), Usaha Ekonomi Produktif (UEP), dan peningkatan kondisi hunian.
- 7) Bertanggung jawab terhadap capaian target dan kualitas pelaksanaan kegiatan PKH di wilayah kerjanya.

4. Tugas Pendamping Program Keluarga Harapan

Tugas Pendamping PKH dalam Buku Kerja Pendamping dan Operator PKH tahun 2015 adalah sebagai berikut:

1. Tugas Pokok Pendamping PKH
 - a. Melakukan Pemutakhiran Data, meliputi :
 - 1) Mengajukan perbaruan data keluarga atau penerima manfaat PKH, termasuk perubahan jumlah anggota tanggungan, status pendidikan, tambahan, atau pengurangan.

- 2) Menyampaikan informasi perpindahan sekolah atau perpindahan kelas anak-anak yang terdaftar dalam PKH.
 - 3) Mencatat perubahan alamat Peserta PKH.
 - 4) Menangani informasi yang salah atau identifikasi yang tidak akurat.
- b. Melakukan Verifikasi Kewajiban Peserta PKH :
- 1) Merekap kehadiran bulanan anak-anak sekolah dalam program pendidikan.
 - 2) Memfasilitasi dan menangani pengaduan melalui pencatatan, penyelesaian, atau kontribusi pada penyelesaian di tingkat lebih tinggi.
 - 3) Mengunjungi rumah peserta PKH yang absen dari pertemuan kelompok atau tidak memenuhi kewajiban mereka.
 - 4) Berkoordinasi dengan pemerintah daerah mengenai :
 - a) Peluang kerja sama dengan pemerintah daerah/desa/lokal dalam pelaksanaan aktivitas PKH.
 - b) Pelaksanaan distribusi bantuan PKH.
 - c) Integrasi berbagai program, termasuk Program Indonesia Pintar (PIP), Program Indonesia Sehat (PIS), Program Simpanan Keluarga Sejahtera (PSKS), dan bantuan beras miskin (RASKIN).
 - d) Kerja sama antar program pengurangan kemiskinan, seperti Kelompok Usaha Bersama (KUBE), Usaha Ekonomi Produktif (UEP), Rumah Layak Huni dan program lainnya.
 - 5) Melakukan kerjasama dengan lembaga yang menawarkan layanan kesehatan dan pendidikan setidaknya satu kali dalam sebulan di fasilitas

layanan (sekolah/puskesmas yang dipilih berdasarkan sistem rotasi atau ketersediaan);

Pertemuan koordinasi bulanan memicu pembahasan dan penghimpunan data guna mendukung saran-saran berikut :

- a) Meningkatkan mutu pelayanan kepada penerima manfaat PKH.
- b) Hambatan dan situasi sulit yang dihadapi oleh penyelenggara pelayanan.
- c) Pembaruan layanan sebelum dan setelah implementasi program PKH.
- d) Kriteria administratif yang perlu dipenuhi guna memenuhi keperluan para peserta PKH.
- 6) Menyelenggarakan pertemuan kelompok bulanan dengan seluruh peserta PKH yang tujuannya adalah :
 - a) Sosialisasi dan internalisasi program yang diberikan kepada peserta PKH.
 - b) Berdialog dan berbagi informasi dengan anggota kelompok.
 - c) Melakukan penanganan dan investigasi terhadap pengaduan yang menjadi isu bagi peserta PKH.
 - d) Mendorong peserta PKH untuk meningkatkan kesadaran dalam memanfaatkan layanan kesehatan dan pendidikan.
 - e) Melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas yang harus dipenuhi oleh peserta PKH.
 - f) Melaksanakan pemantauan, memberikan informasi, dan mengajarkan keterampilan guna meningkatkan kemampuan dan kapasitas peserta PKH.
 - g) Mendorong keterlibatan aktif peserta PKH dalam kegiatan produktif yang memiliki potensi untuk meningkatkan nilai tambah, seperti bergabung

dengan kelompok usaha bersama (KUBE), usaha ekonomi produktif, dan berbagai kegiatan konstruktif lainnya.

2. Tugas Pencatatan dan Pelaporan :

a. Tugas Pencatatan

Diperlukan pencatatan, pelaporan, dan pemantauan atas semua aspek kegiatan PKH guna memastikan bahwa proses pemantauan, perawatan, dan peningkatan program berlangsung sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Format penyimpanan perlu disesuaikan dengan bentuk atau format yang telah ditetapkan sebelumnya.

1) Catatan Harian Pendamping PKH

Isi dari laporan setiap bulan mencakup aktivitas seluruh Fasilitator PKH, termasuk hambatan dan situasi sulit yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas.

2) Catatan Kegiatan Mingguan atau *Check-list*

Mencakup rangkuman bulanan dari aktivitas Pendamping PKH yang telah diberi tanda tangan dan persetujuan oleh pihak berwenang dari instansi terkait. Daftar periksa (*checklist*) kegiatan PKH ini merupakan dokumen kunci dalam penyusunan laporan.

b. Tugas Pelaporan

Dalam interval waktu tertentu, setiap bulan, perlu mengirimkan rencana dan pencapaian kegiatan Penyelenggara PKH kepada UPPKH kabupaten dengan menggunakan format surat yang telah diatur sebelumnya.

3. Tugas Pendamping PKH pada penyaluran bantuan

Dalam penyaluran bantuan, Pendamping PKH bertanggung jawab untuk mengoordinasikan dan mempersiapkan proses tersebut. Tindakan-tindakan yang diperlukan adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan kartu keanggotaan PKH kepada penerima manfaat yang didampinginya.
 - b. Menyampaikan kepada peserta PKH bahwa kartu PKH adalah alat untuk menerima subsidi, oleh karena itu mereka perlu memiliki kartu tersebut saat bantuan dibagikan.
 - c. Mengatur jadwal dan lokasi penyaluran bantuan dengan pihak yang memberikan bantuan, serta memverifikasi informasi mengenai rencana pembayaran peserta PKH yang sedang dibantu.
 - d. Memberikan informasi tentang jadwal pembagian bantuan melalui ketua kelompok.
 - e. Menyiapkan daftar hadir dan memeriksa buku penyaluran bantuan
4. Tugas Pendukung Pendamping PKH

Tugas-tugas pendukung Pendamping PKH mencakup hal-hal berikut :

- a. Bekerjasama dengan tokoh-tokoh masyarakat dan pemimpin agama lokal dengan tujuan memperkuat nilai-nilai moral dan spiritual dalam keluarga-keluarga yang menjadi peserta PKH.
- b. Kolaborasi dengan tim penggerak PKK dan/atau LK3 untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kegiatan keluarga bagi peserta PKH, antara lain: kegiatan pendidikan, kegiatan rekreasi, kegiatan reproduksi, kegiatan afektif, kegiatan keuangan dan kegiatan sosial.

- c. Memperkuat kapabilitas dan mengembangkan semangat mandiri melalui implementasi Usaha Ekonomi Produktif (UEP), Kelompok Usaha Bersama (KUBE), dan beragam inisiatif lain yang bertujuan untuk memberdayakan peserta PKH.
- d. Memberi dorongan dan memberikan dukungan kepada anggota keluarga yang memiliki disabilitas (kebutuhan khusus) dari peserta PKH agar dapat mengakses layanan sosial dengan lebih mudah.
- e. Mengedukasi keluarga peserta PKH yang mengalami ketidakharmonisan dengan menyediakan sarana konsultasi yang memadai.
- f. Peningkatan pemahaman keluarga yang mengikuti PKH tentang pentingnya merawat, melindungi, dan melestarikan lingkungan.
- g. Menganalisis peluang dan sumber daya yang tersedia di area tugas untuk memberikan kontribusi dan mendukung program pengurangan kemiskinan.
- h. Berkerjasama dan berkolaborasi dengan usaha pemberdayaan masyarakat atau program penurunan kemiskinan yang sedang dilakukan di daerah yang sejenis.
- i. Berperan secara aktif dalam mencapai kesuksesan program pemerintah, terutama program yang dijalankan oleh Kementerian Sosial.

Dalam menjalankan tugas pembangunan di atas, diharapkan bahwa Pendamping PKH berperan aktif dalam membangun komunikasi dan koordinasi serta membentuk kemitraan dengan elemen eksternal dan/atau komponen masyarakat yang terlibat dalam Program Keluarga Harapan (PKH). Ini mencakup instansi seperti Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), Tenaga

Kesejahteraan Sosial Masyarakat (TKSM), Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK), Wahana Kesejahteraan Sosial Berbasis Masyarakat (WKSBM), Karang Taruna, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), individu dalam masyarakat, Pengusaha/Wirausahawan, Penyuluh lapangan dari berbagai bidang, serta kelompok kepentingan lain yang terkait dengan perkembangan dan pemberdayaan keluarga yang menjadi peserta PKH.

5. Tugas Penunjang Pendamping PKH

Beberapa dari tugas penunjang yang dilakukan oleh Pendamping PKH mencakup hal-hal seperti :

- a) Menyempurnakan kemampuan berkomunikasi, bernegosiasi, membangun relasi, dan berjejaring berdasarkan pengalaman kerja lapangan dan/atau usaha mandiri (yang dicanangkan oleh Pendamping PKH) melalui beragam peluang.
- b) Setiap peristiwa penting yang berkaitan dengan tugas dan fungsi sebagai Pendamping PKH direkam dalam bentuk brosur dan *compact disc* (CD) sebagai produk visual dan audio visual.
- c) Berlatih untuk merangkai catatan tentang kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pendampingan peserta PKH yang dapat diumumkan melalui pamflet, majalah, dan publikasi spesial. Ini juga termasuk menyusun blog atau mengirimkan materi tersebut ke markas besar UPPKH untuk dimuat di situs web resmi UPPKH.

4. Mitra Kerja Pendamping PKH

Dalam menjalankan tugasnya Pendamping PKH memiliki mitra kerja langsung, yaitu :

- 1) Aparat kecamatan
- 2) UPT Dinas Pendidikan
- 3) UPT Dinas Kesehatan
- 4) Pegawai dari Kantor Urusan Agama
- 5) Koordinator Kabupaten/Kota
- 6) Operator PKH Kabupaten
- 7) Pendamping lain dalam satu kecamatan
- 8) Petugas bayar (PT. POS atau Agen Bank)
- 9) Petugas layanan pendidikan
- 10) Petugas layanan kesehatan
- 11) Kepala Desa
- 12) Ketua Kelompok
- 13) Tokoh Agama
- 14) Tokoh Masyarakat
- 15) Pemangku kepentingan (*stakeholders*) lain di kecamatan yang berkaitan dengan pelaksanaan PKH.

Berdasarkan uraian diatas, pendamping PKH memiliki peran penting untuk tetap menjaga hubungan yang baik antar mitra kerja agar tetap dapat bekerjasama dalam keberhasilan pelaksanaan PKH.

v. **Relevansi Profesi Pekerjaan Sosial dengan Pendamping Keluarga Harapan (PKH)**

1. Definisi Pekerjaan Sosial

Pincus dan Minahan (1973:14) berpendapat bahwa “*social work is concerned with the interactions between people and their social environment which affect the ability of people to accomplish their life task, alleviate distress, and realize their aspirations and values*”. Dari pendapat tersebut, dapat ditarik pengertian bahwa pekerjaan sosial menangani individu yang menghadapi masalah dengan lingkungan sosialnya. Karla Krosgud Miley (dalam Fahrudin, 2014:6) mendefinisikan “*social work is profession that support individuals, group, and communities in a changing society and creates social conditions, favorable to the well-being of people and society*”. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa pekerja sosial merupakan sebuah profesi yang mendukung individu, kelompok, dan komunitas dan membantu masyarakat ataupun individu perseorangan untuk mencapai kesejahteraan.

Kesimpulannya adalah bahwa pekerja sosial adalah profesi yang secara profesional membantu individu, kelompok, atau masyarakat dalam meningkatkan fungsi sosial mereka guna mencapai kehidupan yang sukses. Keberfungsian sosial sendiri erat kaitannya dengan kemampuan individu, kelompok, dan masyarakat dalam memenuhi peran-peran penting kehidupan.

2. Tujuan Pekerjaan Sosial

Pada dasarnya tujuan pekerjaan sosial adalah untuk mencapai kesejahteraan individu, kelompok, dan masyarakat. Selain itu, menurut Zastrow yang dimuat dalam Adi Fahrudin (2014:67), tujuan praktis pekerjaan sosial adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mendorong kemajuan kesejahteraan manusia dan mengurangi tingkat kemiskinan, penindasan, dan berbagai bentuk ketidakadilan sosial lainnya.
- b. Terus mendorong kebijakan, layanan dan sumber daya serta kegiatan sosial dan politik yang memperkuat keadilan sosial dan ekonomi.
- c. Mengupayakan perkembangan dan penerapan penelitian, pengetahuan, serta keterampilan dalam bidang pekerjaan sosial.
- d. Mengembangkan dan menerapkan praktik dalam konteks budaya yang berbeda.

Dari rangkaian sasaran yang telah dijelaskan, terlihat bahwa tujuan pokok dalam profesi pekerjaan sosial adalah untuk mengembalikan fungsi sosialnya. Keberfungsian sosial adalah kemampuan melaksanakan tugas sesuai perannya, kemampuan memecahkan masalah yang dialami secara mandiri, kemampuan menanggapi kebutuhan hidup, dan kemampuan mengungkapkan keinginan.

3. Peran Pekerjaan Sosial

Menurut Spergel dan Zastrow dalam Isbandi (2012) peranan pekerja sosial dalam bidang pengembangan masyarakat, antara lain:

- a. Sebagai fasilitator perubahan (*Enabler*), pekerja sosial membantu masyarakat mengenali masalah yang mereka hadapi dan mendukung masyarakat untuk mengungkapkan keperluan mereka. Kemudian, pekerja sosial mengembangkan kemampuan mereka untuk mengatasi masalah dengan lebih efisien.
- b. Sebagai perantara (*Broker*), pekerja sosial menjembatani individu atau kelompok dalam masyarakat yang membutuhkan bantuan atau layanan komunitas, tetapi tidak memiliki pengetahuan tentang cara mendapatkan pelayanan tersebut dari lembaga yang menyediakannya. Peran ini melibatkan klien dalam proses interaksi, sehingga ketika pendampingan berakhir, klien memiliki kemampuan untuk menjalin hubungan dengan lembaga yang relevan.
- c. Sebagai pendidik (*Educator*), pekerja sosial diharapkan memiliki keterampilan untuk mengomunikasikan informasi dengan cara yang efektif dan mudah dipahami oleh masyarakat yang berupaya mengalami perubahan. Karena itu, diperlukan pengetahuan yang memadai agar pekerja sosial dapat menyampaikan informasi dengan efisien. Dalam peran ini, pekerja sosial harus bersedia terus belajar serta mengikuti perkembangan masyarakat dan tren permasalahan yang berkembang.
- d. Sebagai Ahli (*Expert*) dalam bidangnya, pekerja sosial memberikan sumbangan, memberikan konsultasi, dan menyajikan informasi dalam berbagai ranah yang berbeda. Saran dan rekomendasi tersebut tidak selalu harus dijalankan secara langsung oleh klien (komunitas atau organisasi),

tetapi berfungsi sebagai dasar gagasan yang penting untuk dipertimbangkan oleh komunitas atau organisasi dalam mengambil keputusan.

- e. Sebagai seorang Perencana Sosial (*Social planner*), seorang pekerja sosial diharapkan memiliki keterampilan dalam perencanaan sosial. Tanggung jawab yang dilakukan oleh pekerja sosial dalam peran sebagai Perencana Sosial (*Social planner*) meliputi: a) Menghimpun data mengenai permasalahan sosial b) Menganalisis data c) Menyajikan opsi alternatif untuk sumber pendanaan d) Membangun kesepakatan dalam kelompok yang memiliki beragam minat dan kepentingan.
- f. Sebagai seorang Advokat (*Advocate*), Pekerja sosial turut terlibat dalam usaha advokasi atau pendampingan bagi komunitas yang memerlukan sumber daya atau layanan khusus, namun lembaga yang diharapkan menyediakan bantuan atau pelayanan tersebut tidak menunjukkan perhatian yang memadai. Dalam peran ini, seorang pekerja sosial sering kali harus melakukan upaya persuasi terhadap kelompok profesional atau elit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- g. Sebagai seorang Aktivis (*Activist*), peran ini bertujuan untuk memicu perubahan mendasar dalam struktur lembaga yang sering kali berujung pada penyediaan ulang sumber daya atau kewenangan kepada kelompok yang lebih rentan. Pekerja sosial diharapkan untuk memperhatikan isu-isu khusus seperti pelanggaran hukum yang berlaku, kesenjangan, dan pencabutan hak.

vi. **Kajian Pengembangan Kapasitas**

1. **Definisi Pengembangan Kapasitas**

Brown (2001:25) menyatakan bahwa pengembangan kapasitas adalah proses yang memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan individu, organisasi, atau sistem dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Morison (2001:42), *capacity building* merujuk pada suatu rangkaian langkah atau serangkaian perubahan di berbagai tingkat, yang melibatkan individu, kelompok, organisasi, serta sistem dalam berbagai tingkat, dengan maksud meningkatkan kemampuan individu dan organisasi untuk beradaptasi dengan baik terhadap perubahan lingkungan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa upaya dalam pengembangan kapasitas dilakukan pada berbagai tingkatan yang mencakup berbagai aspek, mulai dari sumber daya manusia hingga mekanisme yang mengendalikan jalannya proses.

2. **Tujuan Pengembangan Kapasitas**

Secara umum tujuan pengembangan kapasitas tentu agar individu, organisasi maupun juga sistem yang ada dapat dipergunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari individu maupun organisasi tersebut.

3. **Sasaran Pengembangan Kapasitas**

Meningkatkan kapasitas dapat diterapkan pada individu di berbagai tempat dan situasi, sesuai dengan keperluannya. Dalam konteks pembangunan yang disebut sebagai pembangunan berkelanjutan atau yang lebih umum dikenal sebagai tata kelola yang baik (*good governance*), sasaran peningkatan

kapasitas difokuskan pada elemen-elemen tata kelola yang baik itu sendiri, yakni pilar-pilar seperti :

- a. Masyarakat, dengan meningkatkan kapasitasnya baik dalam hal individu maupun lembaga menjadi tujuan dari proses pembangunan serta berperan sebagai mitra bagi pilar-pilar lain dalam rangka pembangunan yang sedang berlangsung.
- b. Pemerintah, memiliki kewajiban untuk menjamin tersedianya layanan berkualitas tinggi bagi masyarakat. Oleh karena itu, aparatur pemerintah dan struktur pemerintahan harus memiliki kemampuan yang baik guna menciptakan pelayanan yang baik dan bermutu.
- c. Pihak swasta serta kelompok kepentingan lain memiliki peran yang penting dalam tindakan pengembangan. Inisiatif dari masyarakat dan pemerintah saja tidaklah cukup, karena pihak lain seperti pihak swasta juga dapat berperan sebagai mitra pembangunan pemerintah dalam proses pembangunan.

4. Upaya Pengembangan Kapasitas

Upaya pengembangan kapasitas dilakukan dengan berbagai cara dan juga mencakup berbagai aspek, mengacu pada tingkatan yang disebutkan di atas, maka pengembangan kapasitas dapat dilakukan melalui :

1. Pada tingkat individu, umumnya dilakukan melalui upaya pendidikan, pengajaran, dan proses pembelajaran yang ditujukan kepada diri individu. Hal ini tidak terbatas pada pendidikan formal, melainkan juga mencakup

kursus informal, pelatihan, magang, penelitian, serta berbagai inisiatif lainnya.

2. Pada tingkat organisasilangkah ini biasanya dijalankan melalui upaya meningkatkan sistem manajemen dan kebijakan organisasi yang terkait dengan sistem manajemen tersebut. Ini melibatkan pengembangan potensi sumber daya manusia serta perluasan jaringan organisasi.
3. Pada tataran sistem, tindakan ini utamanya dijalankan melalui pembuatan kebijakan dan pengelolaan regulasi (termasuk proses pengaturan dan pengurangan regulasi) untuk memungkinkan operasional sistem yang ada berjalan dengan efisiensi dan efektivitas, dengan maksud memastikan pencapaian tujuan individu dan organisasi.

vii. Kajian *Workshop*

1. Pengertian *Workshop*

Menurut Socparno (1988), *workshop* menjadi wadah pelaksanaan kegiatan belajar mengajar keterampilan untuk mencapai tujuan pengajaran keterampilan secara lebih efektif dan efisien. Sedangkan *workshop* menurut Damayanti (2008) adalah sekolah khusus yang dirancang untuk praktek belajar mengajar dan kegiatan lain yang dapat menunjang pembelajaran sehingga peserta dapat meningkatkan keterampilannya. Kemudian menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), *workshop* atau lokakarya ini merupakan pertemuan para ahli untuk membahas permasalahan yang berkaitan dengan penerapan disiplin ilmunya masing-masing. *Workshop* ini biasa disebut dengan sanggar kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *workshop* atau lokakarya adalah suatu kegiatan atau acara yang melibatkan banyak orang dengan adanya ahli (pakar) yang mempunyai keterampilan dalam bidang tertentu dan audiens dengan tujuan membahas suatu topik dan mengajarkan keterampilan audiens dalam bidang tersebut. Sederhananya, *workshop* adalah pertemuan yang agendanya membahas teori dan praktik keterampilan pada bidang tertentu. Dalam menjalankan sebuah *workshop*, terdapat sekelompok orang yang mempunyai perhatian terhadap hal yang sama (audiens), kemudian mereka bertemu di bawah bimbingan beberapa ahli untuk mendalami aspek pengetahuan atau keterampilan di bidang tertentu. Beberapa ahli ini cenderung mengajarkan dan menawarkan "trik" terkait keterampilan yang berkaitan.

2. Tujuan *Workshop*

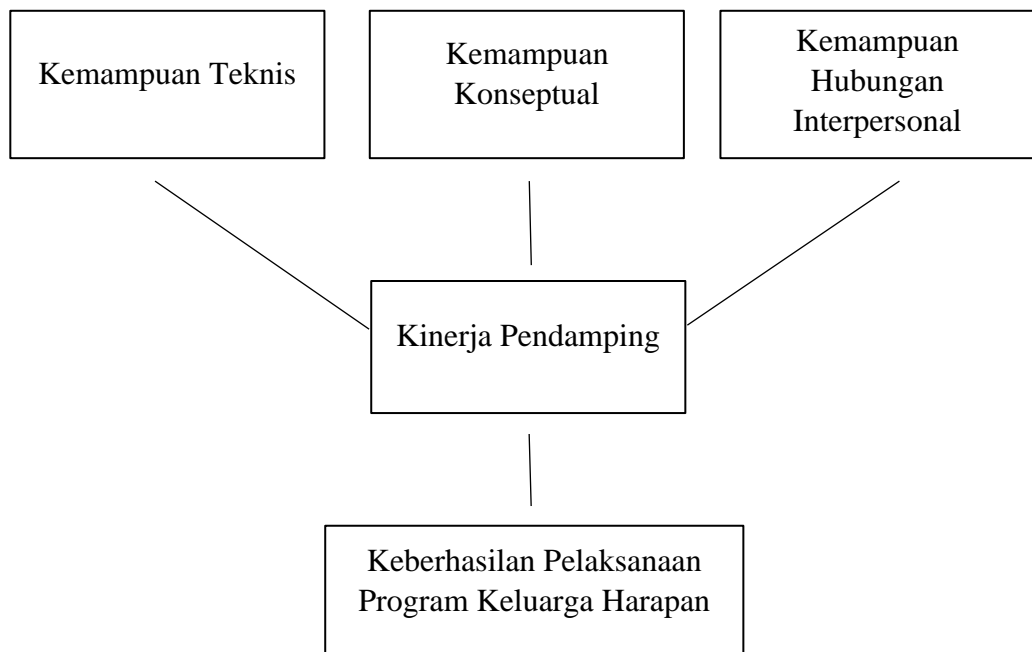
Tujuan dari *workshop* pada dasarnya adalah untuk memberikan informasi baru kepada *audiens*, sesuai dengan bidang yang diusung dalam konsep *workshop* tersebut.

3. Manfaat *Workshop*

Diselenggarakannya *workshop* ini tentunya membawa banyak keuntungan atau manfaat khususnya bagi masyarakat yang membutuhkan pengetahuan dan informasi baru dari para ahlinya. Keuntungan pelaksanaan *workshop* yakni sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualifikasi *audiens* terutama pada kesesuaiannya dengan keterampilan yang dimilikinya.
- b. Bertemu dengan banyak mitra kerja yang secara tidak langsung dapat membentuk kerjasama dan kemitraan antar peserta.
- c. Tempat berdiskusi informasi atau ilmu baru terkait keterampilan tersebut.
- d. Memperoleh informasi dan pengalaman dari para ahli, disertai dengan “konsultasi” sederhana.
- e. Menambah jaringan kerja.
- f. Mempelajari hal-hal baru.

viii. Kerangka Berpikir



Kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal merupakan tiga aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja pendamping PKH dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu,

jika ketiga aspek tersebut dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka Kinerja Pendamping akan berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan Program Keluarga Harapan.